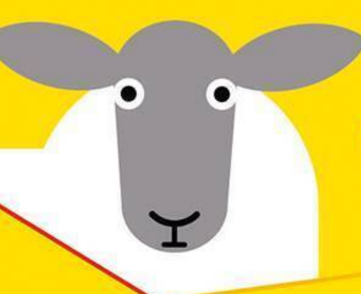


СКАНДИНАВСКИЙ БЕСТСЕЛЛЕР

В РОССИИ ПРОДАНО БОЛЬШЕ 100 000 ЭКЗЕМПЛЯРОВ

ТОМАС ЭРИКСОН

КРУГОМ ОДНИ ИДИОТЫ

если вам так кажется, возможно, вам не кажется



Томас Эриксон

Кругом одни идиоты. Если вам так кажется, возможно, вам не кажется

«Эксмо»

2014

УДК 316.62
ББК 88.5

Эриксон Т.

Кругом одни идиоты. Если вам так кажется, возможно, вам не кажется / Т. Эриксон — «Эксмо», 2014

ISBN 978-5-04-091213-1

Эта книга – универсальная отмычка к личности любого человека. В ней знаменитый шведский психолог Томас Эриксон объясняет, почему окружающие порой кажутся нам полными кретинами. Автор собрал уникальный материал о том, как правильно воспринимать людей с различными типами поведения и как эффективно с ними общаться. Книга переведена на 22 языка и продана невероятным тиражом для скандинавской книги по психологии – 550 000 экземпляров! Эта книга поможет наладить мосты с окружающими и стать намного терпимее к тем, кто представляет собой полную вам противоположность. Система Томаса Эриксона очень убедительно и остроумно объясняет: Почему одних людей мы понимаем с полуслова, а других не понимаем вообще? Почему очень неглупые успешные люди кажутся нам идиотами и психопатами? Как добиваться нужных реакций и поступков от тех, чья душа – темный лес? Как посмотреть на себя глазами окружающих и научиться нравиться даже тем, кто на нас совершенно не похож?

УДК 316.62
ББК 88.5

ISBN 978-5-04-091213-1

Содержание

Томас Эриксон
Кругом одни идиоты. Если вам так кажется, возможно, вам не кажется

* * *

Восемь главных вопросов, на которые отвечает эта книга:

1. Почему люди вокруг нередко кажутся полными идиотами и есть ли в этом хоть капля объективности?
2. На какие типы стоит делить людей, чтобы с ними стало по-настоящему комфортно общаться? Или по крайней мере полезно?
3. Шумные, самоуверенные, энергичные – кто такие эти «красные»?
4. Веселые, жизнерадостные, вдохновляющие – в чем прелесть «желтых»?
5. Милые, заботливые, тихие – как живется «зеленым»?
6. Педантичные, внимательные, настойчивые – что за странные птицы «синие»?
7. Какими мы видим представителей других цветовых типов и какими эти типы видят нас?
8. Как себя вести с представителями разных цветовых типов?

ПСИХОЛОГИЯ ОБЩЕНИЯ









Мак не ходит в одиночку**

Оградите себя от тех, кто портит вам жизнь! Психиатр с многолетним стажем Клавдия Хохбрун расскажет о 9 типах трудных людей и предложит эффективные методы общения с ними. Узнайте, как давать отпор во время разногласий, контролировать собственных «тараканов» и просто радоваться жизни.

Такая дерзкая. Как быстро и метко отвечать на обидные замечания

Сколько раз нас выбивали из колеи чьи-то язвительные замечания! Казалось бы, чего проще – поставить обидчика на место парой метких фраз? Но, увы, хороший ответ приходит в голову слишком поздно. Николь Штаудингер предлагает набор проверенных техник, которые в сложной ситуации помогут не лезть за словом в карман. Пользуясь приведенными шаблонами метких ответов, вы без труда почувствуете себя настоящей королевой остроумия.

Простите, если назову вас м*даком. Как научиться играть по мужским правилам и побеждать в любви

Правда, правда и ничего кроме правды. С шокирующей откровенностью Мирко Спелта рассказывает, что мужчины на самом деле думают о пластической хирургии, целлюлите и балетках. А еще вы узнаете, как социальные сети повлияли на понятие любви, как перевести женские намеки на язык мужской логики и почему не стоит обращаться за советами к подругам.

Гений коммуникации. Искусство притягивать людей и превращать их в своих союзников

Чтобы преуспеть в жизни, недостаточно быть самым агрессивным, напористым и амбициозным. Напротив, сегодняшние победители – это те, кто стремится понять окружающих и выстроить с ними эффективную коммуникацию. Дейв Керпен предлагает освоить 11 простых навыков общения, чтобы успех сопутствовал вам во всех сферах жизни!

Предисловие

История Института Развития Личности и Профильного Анализа – IPU Profianalys – насчитывает более 20 лет. Он начал работу в Швеции, в 1992 году, в центре внимания тогда были проблемы обучения и персонального развития. На одну из международных конференций я привез много материалов, посвященных новым методикам работы с инструментами анализа разных поведенческих моделей.

В то время об этих типах инструментов, а также о том, каким они обладают потенциалом для развития личности, групп и организаций, мало кто знал.

Спустя некоторое время я принес все эти материалы директору по персоналу одной крупной компании – с тем, чтобы протестировать их на практике. После ознакомления он вынес вердикт: «Пожалуй, это самые оптимальные инструменты анализа поведения, которыми я когда-либо пользовался!»

С тех пор, как говорится, утекло немало воды.

Первые тесты проводились в Швеции на английском языке, и по меньшей мере 80 процентов из них доказали свою эффективность.

Тогда же стартовала и работа по адекватному переводу. Каждый нюанс, в слове и фразе, играет очень важную роль, поэтому мы использовали труд трех разных переводчиков, которые вместе создавали первую шведскую версию.

Эта работа продолжается до сих пор. Формуляры пять раз перерабатывались, а база данных постоянно обновляется, чтобы соответствовать лингвистическим и смысловым требованиям меняющейся реальности.

В результате Институт Развития Личности и Профильного Анализа продолжает завоевывать все бóльшую популярность в профессиональной среде. Несмотря на то, что за это время появились и получили признание другие инструменты анализа.

Мы считаем, что успех комплекса наших методик объясняется их актуальностью и доступностью. Благодаря использованию языка цветов и профилей тысячи шведов ежегодно повышают уровень своих знаний – о собственном поведении, о поведении своих коллег и близких. И эти знания, которые еще пару десятилетий назад были нам недоступны, полезны и незаменимы на практике.

Томас Эриксон, автор этой книги, – один из наших консультантов. Он собрал уникальный материал – теоретический и прикладной, – который органично иллюстрирует многочисленными примерами и историями то, как воспринимать людей с разными поведенческими профилями и как с ними общаться.

Надеюсь, что вам предстоит увлекательное чтение, в процессе которого вы многое для себя откроете.

Удачного чтения!

Суне Леннарт Гелльберг,
Основатель Института Развития Личности и Профильного Анализа

Вступление Полные идиоты и круглые тупицы

Еще в гимназии я обнаружил, что с некоторыми сверстниками мне легко общаться. Мы всегда находили общий язык – нужные слова и фразы, и наши беседы текли плавно и неторопливо. У нас никогда не возникало никаких конфликтов, и мы действительно понимали и одобряли друг друга. А с другими все складывалось не так. С некоторыми на каждом шагу приходилось убеждаться в неумолимости закона падающего бутерброда, и я никак не мог понять, с чем это связано.

Но почему? По какой причине мне было так легко и приятно общаться с некоторыми, а другие казались мне законченными болванами? Конечно, в столь юном возрасте сам по себе этот факт не мешал мне крепко спать по ночам. Я до сих пор помню некоторые события, которые заставили меня задуматься – почему некоторые беседы текли как по маслу, а другие даже и не начинались – независимо от моей воли. Это было просто непостижимо.

Я помню, как я начал использовать различные методики и тесты. Я произносил одни и те же фразы при относительно похожих обстоятельствах, только чтобы посмотреть, кто как реагирует. Иногда происходило именно то, на что я и рассчитывал: возникала увлекательная дискуссия. А порой я и вовсе не мог дождаться никакой реакции.

Люди смотрели на меня так, словно я свалился с другой планеты. Впрочем, иногда так оно и было.

В юном возрасте многое представляется элементарным и однозначным. Поскольку определенные персоны из моего дружеского круга реагировали нормальным, на мой взгляд, образом, то они, конечно, автоматически зачислялись в разряд хороших людей. И соответственно, с теми, кто меня не понимал и не разделял мои взгляды, что-то было не так. А какое еще можно было найти объяснение? Я-то ведь не менялся, я был все время одинаковым! Значит, что-то было не так именно с ними, с этими другими. Я начал попросту держаться от них подальше, поскольку не понимал их. Можете назвать это юношеской наивностью или максимализмом, если хотите. Хотя с годами многое изменилось.

Жизнь шла своим чередом. Я начал работать, делать карьеру, обзавелся семьей и продолжал делить людей – на позитивных и разумных и на тех, кто вообще ничего не смыслил.

Когда мне было двадцать пять лет, судьба столкнула меня с бизнесменом по имени Стуре. Стуре приближался к шестидесятилетнему рубежу, он сам основал и продвигал свою компанию на протяжении многих лет. Я явился к нему, чтобы взять у него интервью для проекта, который собирался реализовать. Мы начали обсуждать структуру его компании. Один из самых первых и самых основных тезисов Стуре заключался в том, что «он окружен идиотами». Я помню, что искренне смеялся, я решил, что он просто шутит. Но он на самом деле имел в виду именно то, что сказал. Лицо его покрылось пунцовыми пятнами, когда он заявил, что те, кто работает в блоке А, просто полные идиоты. В блоке В – круглые тупицы, которые ни черта не смыслят. А уж про блок С он лучше промолчит. Там работают такие придурки, что Стуре даже не понимает, как они вообще попадают на работу по утрам.

Чем дольше я его слушал, тем больше мне казалось: просто он так эксцентрично изъясняется, используя символы и гиперболы. Я спросил его: он и в самом деле считает, что его окружают идиоты? Он посмотрел на меня и заявил: среди его персонала не так уж много сотрудников, с которыми вообще можно иметь дело.

При этом Стуре охотно делился соображениями со своими подчиненными. Он ни в малейшей степени не стеснялся перед лицом всей компании называть идиотами кого угодно. Это привело к тому, что, помимо всего прочего, сотрудники избегали и прятались от него.

Никто не рискнул бы встретиться с ним один на один, с глазу на глаз. И уж тем более никто и никогда не посмел бы ворваться к нему с плохими новостями, потому что он попросту мог разнести гонца в пух и прах – в прямом и переносном смысле.

На одном из его предприятий, на входе, была даже смонтирована сигнальная лампа. Она скрытно висела над стойкой секретаря в приемной босса, и когда он находился в здании, включался красный сигнал. Если он находился за пределами здания – включался зеленый индикатор.

Об этом знали все. И персонал, и даже клиенты автоматически сразу бросали взгляд на лампу, чтобы узнать, что их ожидает, когда они перешагнут через порог. Когда горел красный индикатор, некоторые просто поворачивали назад, чтобы вернуться при более благоприятных обстоятельствах.

В молодости, как всем известно, нас часто осеняют удачные идеи.

> *И тогда я задал единственный вопрос, который неизбежно напрашивался сам собой: А кто нанял на работу всех этих идиотов?*

Конечно же, он сам и нанял большинство из этих идиотов. И Стуре осенило, так же, как и меня. То, что я сформулировал, звучало примерно так: *Ну и кто же здесь самый большой идиот?*

Стуре вышвырнул меня из кабинета, угрожая снятым со стены ружьем. Позже коллеги передали мне, что он с удовольствием пристрелил бы меня.

Этот эпизод заставил меня призадуматься. Юмор и абсурд ситуации заключались еще и в том, что Стуре в ближайшее время собирался на пенсию. Конечно же, он был опытным бизнесменом и пользовался большим авторитетом в деловом мире, у него были знания и навыки в конкретном сегменте предпринимательской деятельности. Но, строго говоря, он не умел общаться с людьми. Он не понимал, что единственный и самый ценный для осуществления любой идеи и любого предприятия ресурс, который невозможно компенсировать, это человеческий ресурс. А тех, кого он не мог понять, он считал идиотами.

После некоторых размышлений я пришел к выводу, что Стуре заблуждался. Он всегда опирался на свои принципы и исходил из своих убеждений – поэтому всех, кто делал и мыслил не так, как делал и мыслил он, он называл идиотами. Он использовал такие выражения, какие я использовал в весьма специфических ситуациях: зануды хреновы, трепачи чертовы, жопократы и т. д. Сам я никогда никого не называл идиотами, хотя и у меня порой возникали очень серьезные разногласия с некоторыми типами людей.

Неужели я обречен идти по жизни с постоянным ощущением, что меня окружают люди, с которыми я не смогу найти общего языка? Эта мысль наводила на меня ужас. Но ведь в таком случае мои возможности в жизни будут крайне ограничены.

Я попытался взглянуть на самого себя в зеркало. Меня озарило: мне не хотелось быть или стать похожим на Стуре.

После очередной встречи, которая прошла на повышенных тонах, с ним и некоторыми его многострадальными сотрудниками я сел в машину с желудочными коликами.

Именно после этого я и решил серьезно изучать, возможно, самую важную и сложную область знаний. Меня интересовало, как люди работают, как они себя чувствуют – поодиночке и в команде. Поскольку мне придется общаться с людьми всю оставшуюся жизнь, независимо от того, с кем я буду работать и чем буду заниматься, естественно, мне хотелось бы извлечь уроки из этого опыта.

Я приступил к изучению психологии. Я хотел получить ответы на многие вопросы.

Как понять тех, кого поначалу понять очень сложно? Почему одни по большей части молчат, а другие никогда не перестают говорить? Почему одни всегда говорят правду, а дру-

гие – никогда? Почему некоторые из моих коллег всегда приходят вовремя, а другие почти всегда опаздывают? Почему мне нравятся одни и не нравятся другие?

Сказано – сделано. Знания, которые я начал осваивать, меня очень увлекли. Конечно же, я не остался таким, каким был в самом начале этого путешествия. Знания, которые я обретал, изменяли меня как личность, как друга, как коллегу, как сына, как мужа и как отца моих детей.

В этой книге меня как автора интересовали механизмы общения самых разных людей с разными поведенческими стереотипами. На протяжении более чем двадцати лет я использовал разные версии разных инструментов анализа и добился очень обнадеживающих результатов.

Парадокс: все мы имеем опыт общения друг с другом, и тем не менее у нас весьма приблизительное представление о том, как функционируют механизмы общения.

Как обрести навыки общения с самыми разными типами людей? Есть, конечно, самые разные методы. Их придется изучать и разобраться в них очень и очень основательно. Но если вы освоите только теоретические знания, то это вовсе не значит, что вы сможете применить их на практике. Вы обретете реальный функциональный опыт только тогда, когда начнете применять те знания, которые можно развивать и которые помогут обрести новый уровень компетенции. Все равно что научиться ездить на велосипеде – вы станете велосипедистом, только когда сядете на велосипед. Только тогда вы и увидите, что следует делать дальше.

С тех пор как я начал изучать механизмы человеческого общения и обратил внимание на различия между людьми, я и сам стал другим. Теперь я не столь категоричен, как раньше, и я сужу людей не только потому, что они не такие, как я. Я стал гораздо более терпимым по отношению к тем, кто представляет собой полную мне противоположность. Я бы воздержался и не стал утверждать, что отныне я никогда не позволяю втягивать себя ни в какие конфликты. Или что я никогда не вру. Но теперь и то и другое случается со мной очень и очень редко.

Мне есть за что поблагодарить Стуре. Если бы не он, у меня не возникло бы интереса к этой теме. Без него, я, скорее всего, не написал бы эту книгу.

Но как приобрести новые знания? Для начала можно было бы прочитать хотя бы эту книгу. Всю книгу, а не только первые три главы. Возможно, вам повезло – потому что вы через несколько минут начнете то же путешествие, что и я – двадцать лет назад. Надеюсь, что я вас не разочарую.

Если же вам не удастся почерпнуть из этой книги ничего нового – я гарантирую: я верну вам деньги, которые вы потратили в книжном магазине.

Томас Эриксон,
психолог, лектор, писатель

Глава 1
В любых контактах решающую роль играет реципиент[1]

Возможно, этот тезис звучит несколько эксцентрично. Рискну объяснить, что я имею в виду.

Все, что вы говорите определенной личности, фильтруется через ее опыт, предрассудки и предубеждения.

И только затем воспринимается и принимается. По самым разным причинам ваш собеседник может воспринять сказанное вами совершенно иначе, чем вы рассчитывали. Конечно, все зависит от того, с кем вы говорите, но очень редко сказанное вами воспринимается именно так, как вы имеете в виду.

Придется смириться с тем, что у нас практически нет рычагов влияния на восприятие нашего собеседника. Конечно, вы можете решить, что это – лишь одна из многочисленных проблем. Но все не так просто. Вы не можете изменить восприятие вашего собеседника. Большинство людей, вероятно, очень чувствительны к тому, как их воспринимают. Если вы повнимательнее отнесетесь к тому, как другие люди хотят, чтобы их воспринимали, ваше общение станет гораздо более эффективным.

[1] Реципиент – субъект или объект, принимающий сообщение и способный его интерпретировать. – *(Прим. ред.)*

Почему это так важно?

Вы поможете окружающим понять вас, если вам удастся развернуть надежную платформу связи – на условиях ваших реципиентов. Реципиент может использовать свою энергию, чтобы понять вас, а не только сознательно или бессознательно реагировать на ваш способ общения.

Всем нам нужно тренировать нашу пластичность, чтобы быть в состоянии варьировать наш стиль общения и адаптировать его, когда мы общаемся с людьми, которые во многом отличаются от нас самих. Но есть и другое, не менее важное обстоятельство.

> *Какой бы тип общения вы ни избрали, как личность вы всегда останетесь в меньшинстве.*

Независимо от вашего типа поведения, большинство мыслит и ведет себя иначе. И их, других, всегда будет больше. Вы не сможете действовать, опираясь только на свои принципы. Гибкость и способность адаптироваться к потребностям окружающих и является как раз индексом вашей коммуникабельности.

Для того чтобы понять и принять стиль поведения другого человека и его способ общения, вам придется выйти на новый уровень компетентности, учитывать то, как по-разному разные люди могут реагировать в разных ситуациях. Ваши шансы наладить мосты с людьми значительно возрастают.

Нет ни одной стопроцентно надежной системы

Позвольте мне прояснить один немаловажный момент. Эта книга ни в коем случае не претендует на то, чтобы с исчерпывающей полнотой осветить тему общения и коммуникаций. Исчерпать эту тему не по силам ни одной книге, потому что все мы непрерывно посылаем друг другу разные сигналы, их нужно изучать и анализировать. Я пишу также о языке телодвижений, о разнице между мужским и женским типами диалога, о культурных различиях и о том, как научиться определять эти различия. Не будем сбрасывать со счетов психологические аспекты, графологию, возраст, астрологию и много чего еще. И тем не менее мы не получим стопроцентно полной картины.

Во всем этом есть и своя притягательность. Люди – не электронные таблицы Excel. Мы не можем понять и предусмотреть все. Мы слишком сложны, чтобы нас можно было полностью расшифровать. Даже самые примитивные, самые необразованные, по нашим меркам, личности на самом деле гораздо сложнее, чем это можно описать в книге. Но если нам удастся освоить базовые основы человеческого общения, мы сможем избежать самых грубых промахов и ошибок.

В разумных пределах

«Мы знаем, что мы делаем, но мы не знаем, почему мы делаем то, что мы делаем. Таким образом, мы судим и оцениваем друг друга, исходя из того, как мы оцениваем то, что мы делаем».

Это высказывание принадлежат психоаналитику Карлу Юнгу. Разное поведение разных личностей обуславливает динамику нашей жизни. Каждый индивид ведет себя по-своему. Некоторые типы поведения мы способны одобрить и в то же время не можем ни принять, ни одобрить другие типы поведения. Как известно, поведение каждого из нас также варьируется по-разному в различных ситуациях, в зависимости от наших переживаний – чувства радости или неприятия окружающего.

Таким образом, не следует делить типы поведения на корректное или некорректное, правильное или неправильное – большинство ведут себя вполне правильно и корректно, во всяком случае, приемлемо.

Мы такие, какие мы есть, более того, мы хороши такие, какие мы есть. Независимо от того, как мы ведем себя, независимо от того, как нас воспринимают окружающие. В разумных пределах, конечно.

Я такой, какой есть

В нашем лучшем из миров было бы достаточно просто сказать, что я такой, какой есть. Во всяком случае, так утверждается в одной из книг, которые я прочитал. Ради чего совершать акт насилия над собственной личностью? Ради права вести себя так, как нам подсказывает сиюминутная ситуация? Мы могли бы вести себя как угодно. Но, разумеется, приходится считаться с ситуацией.

Есть две ситуации, которые позволяют нам быть самими собой.

Первая ситуация. Например, вы находитесь один в комнате. В таком случае не играет никакой роли, что вы говорите и что вы делаете. Вы не причините никому никакого вреда, если будете ругаться, или скандалить, или просто размышлять о великой тайне жизни. Или над тем, почему Фредрик Рейнфельдт[2] всегда выглядит таким печальным. Так что одиночество позволяет нам вести себя так, как нам хочется. Очень просто, не так ли?

Вторая ситуация, когда вы можете позволить себе быть самим собой, – когда вы находитесь рядом с такими же, как вы. Чему нас учили наши мамы? Относись к другим так, как ты хочешь, чтобы относились к тебе.

«Как хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними» (Евангелие от Матфея, 7:12).

Мудрый и очень практичный совет. И все так и получится, пока рядом с нами находятся наши духовные двойники. Теперь нам остается только составить список тех, кто, на наш взгляд, мыслит, поступает и действует точно так же, как и мы сами во всех аналогичных ситуациях. Так что нам придется найти их и начать с ними общаться.

Для всех остальных случаев остается только одно – понять, как воспринимают вас и как вы воспринимаете других. Конечно, я не буду оригинальным, если скажу: большинство людей, с которыми вам приходится сталкиваться, не такие, как вы.

[2] Фредрик Рейнфельдт (род. в 1965 г.) – шведский государственный и политический деятель. – *(Прим. перевод.)*

В начале было Слово, и Слово было у Бога, и Слово было Бог[3]. *И сказал Бог: да будет свет и стал свет!*[4]

Просто невероятно, не так ли? Какой силой наделены слова! Но в зависимости от того, как мы их выбираем и как используем, смысл их меняется. Интерпретации слов бесконечны. И когда мы используем не те слова, то мы, возможно, уподобляемся идиотам.

Окруженный идиотами – или?

Не могу точно сказать, откуда я позаимствовал эту аналогию: поведение подобно коробке передач. Требуются разные типы передач. Как и в коробке передач, рычаг может быть настроен правильно и неправильно. Так что автомобиль приходится заводить с первой передачи – завести сразу с пятой будет довольно затруднительно. Но первая передача может показаться и вовсе неуместной – например, на скорости в сотню километров в час.

Есть противники классификации людей на разные типы личностей. Может быть, и вы принадлежите к тем, кто считает, что не следует делить людей на разные категории. Тем не менее, приходится делить. Не обязательно все делят людей на разные типы именно так, как я это делаю в своей книге. Но определенно все обращают внимание на то, что люди ведут себя и держатся по-разному. И поскольку все мы разные, то я могу лишь констатировать: это позитивный момент, нужно просто знать, как и с кем следует общаться.

Если использовать не те инструменты, то можно только навредить.
Важнее самого инструмента то, как мы его используем.

В некоторых фрагментах я использовал материалы разработок, которые мне предоставили в Институте Развития Личности и Профильного Анализа – IPU Profianalys. Я хотел бы поблагодарить Суне Гелльберга и Эдуарда Левита за то, что они так щедро делились со мной своим опытом и методиками обучения. Так что, пожалуйста, воспримите эту книгу как введение к курсу по человеческому поведению и общению. Все остальное – на ваше усмотрение.

---

[3] Евангелие от Иоанна, 1:1. – *(Прим. перевод.)*

[4] Бытие, 1:3. – *(Прим. перевод.)*

Не сочтите за вызов, но в принципе все нормально. Поведение…

относительно предсказуемо. В привычных ситуациях все реагируют привычно; невозможно заранее предсказать все возможные реакции.

Поведение является частью шаблона. Наши реакции часто следуют привычными орбитами. Поэтому нам нужно научиться с пониманием и уважением воспринимать чужие реакции. Тогда мы лучше поймем и самих себя.

Поведение изменчиво. Нам следует научиться слушать, действовать, откровенно высказываться, размышлять, – иными словами, делать все, что необходимо именно сейчас. Все и каждый могут адаптироваться к актуальным обстоятельствам.

За поведением можно наблюдать. Мы должны быть в состоянии наблюдать и принимать большинство форм поведения, при этом не обязательно быть психологами-любителями. Выводы делайте сами.

Поведение можно расшифровать. Мы должны научиться понимать, что чувствуют окружающие и почему они поступают так или иначе. И причем именно сейчас.

Поведение индивидуально. Несмотря на то что все мы можем оказаться в аналогичных условиях, поведение каждого из нас будет индивидуально.

Поведение объяснимо. Нужно отринуть личную зависть и жалобы и поменьше говорить о негативном. Научиться терпимости и терпению по отношению и к себе, и к другим.

Глава 2
Почему мы именно такие, какие мы есть?

Как моделируется тот или иной тип поведения? Почему разные люди ведут себя по-разному? Нам придется в этом разбираться. Если очень кратко и схематично, то самые важные факторы, которые определяют тип поведения, – наследственность и окружающая среда.

Еще до того, как мы рождаемся, в наших генах заложены основы нашего поведения будущего в зрелом возрасте. Наследственные свойства темперамента и характера влияют на наше поведение, и эти процессы запускаются уже на стадии генов. И хотя ученые до сих пор не пришли к единому мнению на этот счет, мы все же будем исходить из этой точки зрения. Мы наследуем набор черт не только напрямую от наших родителей, но и от наших бабушек и дедушек. А также, в той или иной степени, от других родственников. Все мы когда-то слышали, что тот или иной наш знакомый похож на своих дядю или тетю. Лично я в детстве был похож на моего дядю Бертиля – нас роднила рыжая шевелюра. Объяснить это сходство с точки зрения генетики можно, но это заняло бы слишком много времени. Просто примем к сведению, что наследственность лежит в основе нашего поведенческого стереотипа.

Что происходит сразу после нашего рождения?

> *В большинстве случаев дети рождаются с импульсивным и дерзким характером. Они не соблюдают условности и правила.*

Ребенок все делает только так, как он хочет. Он говорит: «Нет, я не буду!» Или «Да, я, конечно, смогу!» И он искренне убежден, что сможет справиться с чем угодно. Родители, конечно, не всегда одобряют такое спонтанное и иногда совершенно неконтролируемое поведение. И тогда – внимание! – запускается механизм трансформации – из оригинала в копию (в лучшем или худшем случае), кого-либо другого.

Как влиять на детей?

Дети учатся в двух основных направлениях. Они пытаются преодолеть дистанцию – от неудовлетворенности и неудовольствия к удовлетворенности и удовольствию.

Или дети учатся через подражание – самый распространенный метод обучения.

> *Дети повторяют то, что видят вокруг, и чаще всего родители становятся для них образцом для подражания – мама для девочки, а папа – для мальчика.*

(В этой книге мы не сможем исчерпывающим образом исследовать этот процесс. Тема – как мы влияем на наших детей – также останется за скобками.)

Мои базовые ценности

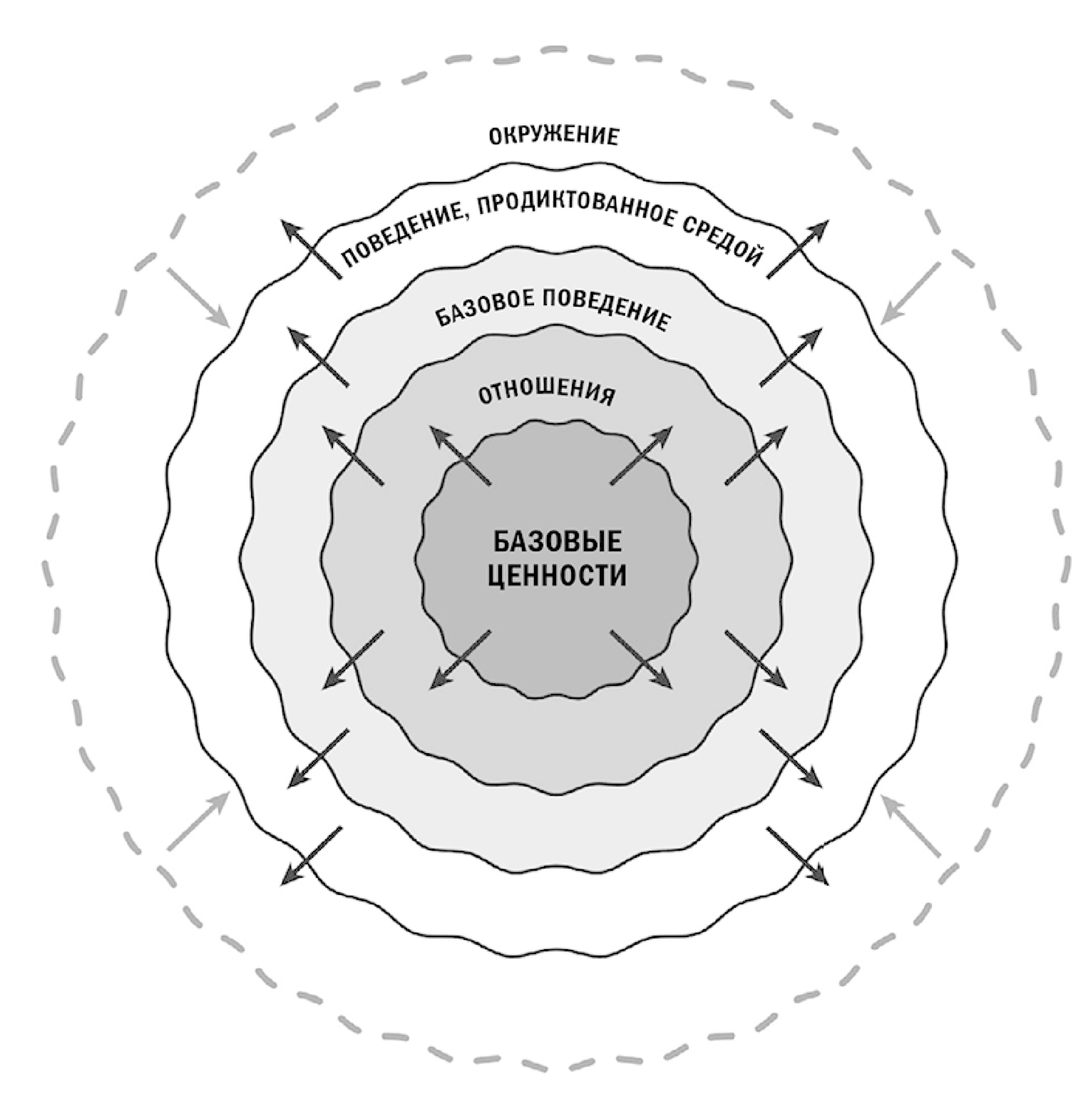
Мои базовые ценности неотъемлемы от моей натуры, так что вряд ли есть какой-либо смысл пытаться изменить их. Лично я унаследовал их от родителей еще в детстве. В школе, когда я был учеником младших классов, меня наставляли со всех сторон. Мне приходилось выслушивать различные сентенции типа: *Учись в школе как следует, и ты найдешь достойную работу, когда вырастешь.* Или: *Не вздумай драться*. Последний запрет, например, отучил меня драться. Я никогда и ни на кого не поднимал руку. Начиная с третьего класса я перестал драться. (Это табу оказалось для меня непреодолимым.)

Другая базовая ценность сформулирована следующим образом: все люди одинаково ценны. Мои родители внушали мне этот постулат на протяжении всего моего детства. Я никогда не судил о человеке, опираясь на его происхождение, гендерные или расовые признаки. Что ж, эти ценности разделяют со мной многие. Часто мы инстинктивно понимаем, что правильно, а что нет. И эти базовые ценности никто не сможет у меня отнять.

Отношения и поведение

Следующий пункт – отношения. Они складывались на базе моих собственных переживаний и моего собственного опыта, который я почерпнул в последних классах школы, гимназии, в университете, в начале карьеры. Но и недавние переживания, конечно, тоже оказывают влияние на отношения.

Одна из моих родственниц однажды призналась мне, что не доверяет продавцам. Она, разумеется, не одинока в своем предубеждении против продавцов, но именно ее случай демонстрирует парадоксальную форму поведения. Она без конца что-то покупала и что-то возвращала. Свитер, диван, автомобиль – процесс покупки был бесконечным. Все факты изучались и анализировались. Но чем больше она наводила справок о будущем объекте покупки, тем выше становилась вероятность последующего возврата.



Простая модель, которая поможет разобраться

Когда я спросил, почему она так поступает, она объяснила: 85 процентов всех продавцов – мошенники. Впрочем, когда я сообщил ей, что я и сам продавец, легче не стало. До

сегодняшнего дня я даже не знаю наверняка, принадлежу ли я к этим самым 85 процентам или мне повезло и я могу рассчитывать оказаться в остальных 15 процентах. Я был убежден в том, что этот постулат мог быть пересмотрен. Вероятно, ее и в самом деле не раз обманывали, и поэтому она перестала доверять продавцам.

Но если она обретет позитивный опыт общения с продавцами, то, возможно, она пересмотрит свои взгляды.

И что в итоге?

В целом, наше поведение определяют базовые ценности и настроение. Вместе они создают основу для базового поведения, воздействуют на того реального и конкретного человека, которым мне хотелось бы быть. Я имею в виду именно базовое поведение, без влияния каких-либо внешних факторов.

Вы, вероятно, уже не раз задавали себе вопрос: когда мы действительно ощущаем себя полностью свободными от внешних воздействий? Когда я обсуждаю этот вопрос с группами людей в самых разных ситуациях, мы обычно приходим к единому мнению: во сне.

Но люди, конечно, разные. Многие просто не задумываются об этом. Они обращены внутрь себя и их мало заботит то, как их воспринимают окружающие. Если вы воспринимаете себя адекватно, то и степень вашей адаптации к окружающей среде вполне приемлема.

Как меня воспринимают окружающие?

Обычно мы наблюдаем уже приспособленное к окружающим скорректированное поведение. Сначала мы интерпретируем ситуацию, а затем выбираем линию поведения. Речь идет о том, что человек надевает на себя маску, чтобы вписаться в заданную ситуацию. Мы, конечно, можем иметь несколько или даже множество масок. На работе мы надеваем на себя одну маску, а дома – другую. Третью маску мы надеваем у родителей своей второй половины – жены или мужа. И это вполне типичная ситуация. Даже не углубляясь в психологию, ограничусь констатацией факта: мы по-разному интерпретируем разные ситуации и соответствующим образом действуем в разных обстоятельствах.

Окружающие факторы вынуждают нас – сознательно или подсознательно – выбирать определенную линию поведения.

Я не утверждаю, что можно учесть и объяснить все факторы, которые обуславливают ту или иную модель поведения.

Многое зависит от того, как мы будем действовать. Взгляните на эту формулу:

ПОВЕДЕНИЕ = ф (Л × Ф)

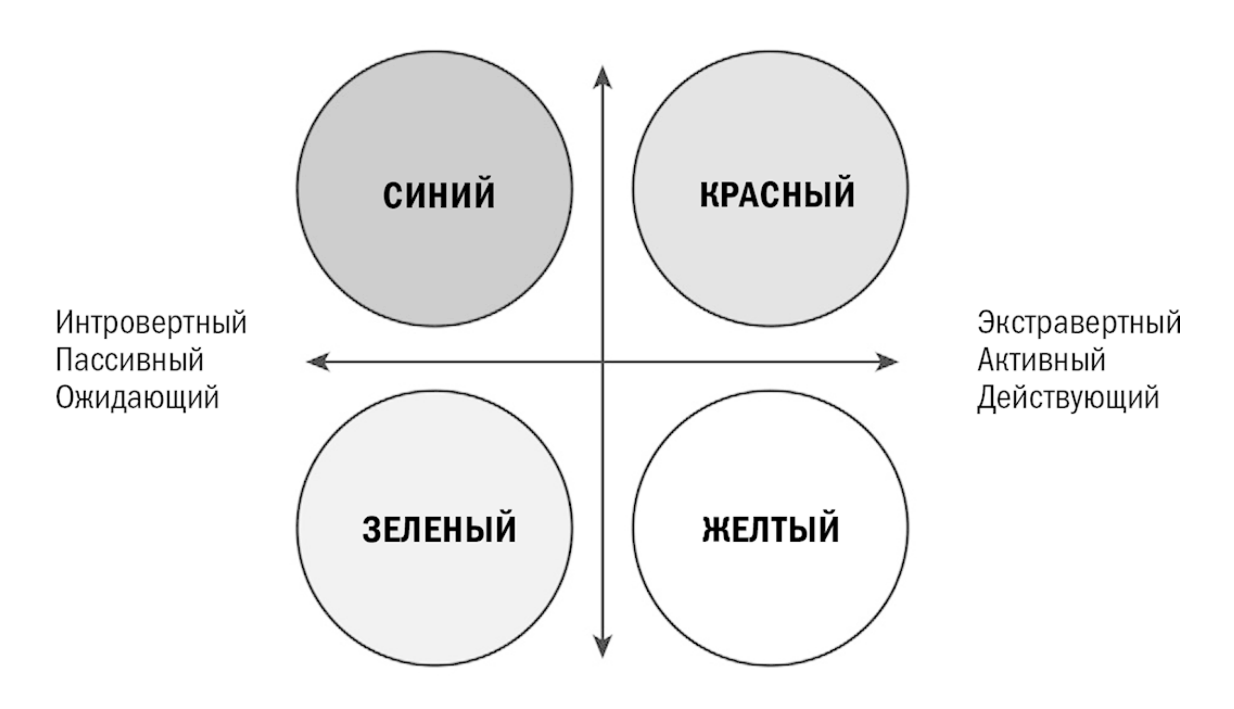
- Поведение является производным от Личности (Л) и Факторов окружающей среды (Ф)
- Поведение – мы можем за ним наблюдать
- Личность (Л) – мы пытаемся охарактеризовать
- Факторы окружающей среды (Ф) – на них мы можем повлиять

Вывод. Мы постоянно влияем друг на друга, в той или иной степени. Попытаться разгадать, что скрывается под поверхностью, – вот в чем трюк.

Глава 3
Введение в систему, которую вы в состоянии освоить

Можно выделить четыре основных типа поведения. Прочитав эту книгу, вы сможете идентифицировать их.

Освоив эту модель, вы научитесь идентифицировать представителей определенных цветов. Иногда эта модель поможет вам разобраться и в самом себе.



АНАЛИТИЧЕСКИЙ	ДОМИНАНТНЫЙ
• Замедленные реакции	• Быстрая реакция
• Максимально организованный	• Максимальное стремление к власти
• Не заинтересованный в отношениях	• Осторожность, избирательность
• Исторические временные рамки	• Актуальные временные рамки
• Осторожность, осмотрительность	• Прямые действия
• Склонность отказываться от вмешательства	• Склонность отвергать бездействие
СТАБИЛЬНЫЙ	**ВДОХНОВЛЯЮЩИЙ**
• Спокойная реакция	• Быстрая реакция
• Максимальные усилия по налаживанию отношений	• Максимальные усилия
• Минимальный интерес к изменениям	• Минимальный интерес к рутине
• Актуальные временные рамки	• Временные рамки будущего
• Поддерживающие действия	• Импульсивность действий
• Склонность избегать конфликтов	• Склонность отказываться от изоляции

Многие из тех, кого вы встречаете, обладают качествами, которыми вы и сами не прочь были бы обзавестись. А иногда даже вы будете испытывать зависть к этим людям. Они знают и умеют то, чего вы не знаете и не умеете. Может быть, вы хотите стать более решительным, как красные? Или, может быть, вы хотели бы так же легко общаться с незнакомыми, как желтые? Наверняка вы не хотели бы быть подверженным стрессам или стать таким же спокойным и невозмутимым, как зеленые, и вполне возможно, вы хотели бы привести в порядок свои дневники и заметки, как это делают синие. Из этой книги вы узнаете, как вы можете этого добиться.

КРАСНЫЙ	ЖЕЛТЫЙ	ЗЕЛЕНЫЙ	СИНИЙ
ДОМИНАНТНЫЙ	**ВДОХНОВЛЯЮЩИЙ**	**СТАБИЛЬНЫЙ**	**АНАЛИТИЧЕСКИЙ СКЛАД УМА**
Ведущий	Направленный вовне	Терпеливый	Исследователь
Амбициозный	Убедительный	Надежный	Осторожный
Волевой	Вербальный	Внимательный	Педантичный
Целеустремленный	Открытый	Сдержанный	Точный, аккуратный
Нацеленный на решение проблем	Позитивный	Обходительный	Скурпулезный
Решительный	Эмпатичный	Устойчивый	Логически мыслящий
Состязательный	Оптимистичный	Умеющий слушать	Традиционалистский
Сильный	Креативный	Дружелюбный	Дистанцированный
Любопытный	Спонтанный	Осторожный	Объективный
Прямой / Откровенный	Чувствительный	Готовый помочь	Перфекционист
Инициативный	Вдохновляющий	Исполнительный	Методичный
Решительный Нетерпеливый	Требующий внимания	Услужливый Лояльный	Внимательный к деталям Следует правилам
Строптивый	Чувствительный	Тактичный, чуткий	Структурированный

Но, разумеется, может возникнуть и обратный эффект. Прочитав некоторые фрагменты, вы обнаружите, что вы и сами ведете себя как босс, именно так, как это делают красные. Или, может быть, вы поймете, что вы слишком много говорите, как желтые. А может случиться и так, что вы слишком заторможены и не можете заставить себя начать какой-нибудь проект, как зеленые. Или вы слишком подозрительны, как синие, и вам всюду мерещатся опасности и риски. Читая эту книгу, вы научитесь видеть недостатки и недочеты в собственном характере и поведении и начнете действовать таким образом, чтобы обойти их.

Читая мои заметки, подчеркивайте то, что сочтете важным, и используйте то, что вам пригодится.

Глава 4
Красное поведение

Как распознать реального альфа-самца и что делать потом, чтобы не попадаться ему

Что нам делать? Давайте последуем моему рецепту! И немедленно!

Согласно теории Гиппократа о человеческом темпераменте, этот тип личности называется холериком. Если мы обратимся к словарю синонимов, который встроен в программу Microsoft Word, то найдем следующие определения: импульсивный, вспыльчивый, горячий, легко раздражающийся.

> *Красного очень легко выделить из толпы, потому что он не предпринимает никаких усилий, чтобы скрыть свою истинную сущность.*

Красная личность обладает динамикой и драйвом. У него есть цель в жизни, которую другим трудно постичь, поскольку планка настолько завышена, что цели кажутся недостижимыми. Красный всегда стремится шагать вперед, берет на себя все более и более сложные задачи и почти никогда не отступает. Красные убеждены в том, что смогут справиться с какими угодно нагрузками, если только будут напряженно и добросовестно трудиться.

Личности, окрашенные красным цветом, ориентированы на преодоление проблем, они экстраверты и всегда готовы к вызовам. Они принимают скоропалительные решения и часто берут на себя инициативу и риски. В целом, создается впечатление, что красные – лидеры по духу. Эти люди охотно берут на себя командование и рвутся вперед. Они настолько активны, что шагают вперед, даже если кто-то или что-то стоит у них на пути. Их нрав и темперамент идеально приспособлены к конкурентным ситуациям.

Таким образом, не удивляйтесь, если встретите красных в должности вице-президентов или президентов ведущих корпораций.

> *Дух конкуренции присутствует во всем, что делают красные. Заявить, что они всегда хотят конкурировать и конкурируют, вероятно, будет преувеличением, но если возникает шанс что-нибудь выиграть – почему бы и нет? Неважно, что именно ты можешь выиграть, но сам момент состязания способствует тому, что красный напрягает все силы.*

Когда-то у меня был сосед по имени Пелле. Благодаря азарту состязания у него появилось новое хобби.

Я очень любил работать в саду и проводил там много времени. Пелле никогда не увлекался садом, но когда услышал, что знакомые не переставая восхищаются моим прекрасным садом, он тоже загорелся. Он начал возделывать один сад, а потом другой, с одной-единственной целью: превзойти меня. Так, Пелле, к удивлению своей жены, высадил новые клумбы и бесчисленное множество экзотических растений, он обработал газон, который вполне годился бы для гольф-клуба. Так что мне ничего не оставалось делать, только пообещать ему высадить еще бóльшее количество растений.

Тогда Пелле, чтобы не прослыть голимым неудачником, отправился в местный торговый центр, чтобы купить еще что-нибудь для своего сада.

Красных можно вычислить и по другим признакам.

> *Кто говорит на повышенных тонах? Красные. Кто может выйти из себя, объясняя что-нибудь? Красные. Кто быстрее всех отвечает на вопросы? Конечно, красные.*

Кто может, сидя за вполне уютным обеденным столом, совершенно категорично судить о чем угодно? И кому придет в голову судить о целой части мира после просмотра только одной телепрограммы?

С красными всегда что-нибудь происходит. Они не могут спокойно усидеть на месте. Время простоя они считают впустую потраченным временем. Жизнь коротка, так что лучше не терять время и сразу приступить к работе. Вам знаком такой тип людей? Что ж, тогда имейте в виду, мы нажимаем на газ – и вперед!

У нас полная свобода мнений и высказываний, имейте это в виду

Красным не занимать отваги и мужества – они в состоянии выложить со всей откровенностью все как есть. В конкретных вопросах они искренни и выражаются без всяких церемоний. Им не приходится терять время на пустые фразы. Когда красного посещает какая-нибудь идея, он должен поделиться ею со всеми. Красные имеют мнение обо всем и обо всех и охотно формулируют его.

Принято считать: красные очень честны, потому что осмеливаются излагать свои соображения окружающим. Причем они даже могут и не знать, о чем вообще идет речь. Ну и что здесь такого? Они просто высказываются, и все.

Если вам потребуются свежие силы и дополнительная энергия, то можете пригласить в команду или в проект красного. Красные неудержимо стремятся вперед, когда другие давно уже отступают. Они не сомневаются, что им повезет. Если красные считают, что задача стала неинтересной или бессмысленной, они, скорее всего, просто проигнорируют ее.

> *Я называю этот феномен «пан или пропал». Если красные считают поставленную перед ними задачу увлекательной, то они пройдут сквозь огонь и воду, чтобы выполнить ее. Если же они приходят к выводу, что задача не достойна их внимания, то смело отправляют ее в мусорный ящик.*

Как КРАСНЫЕ оценивают себя



И что вы на это скажете? Что ж, поехали дальше! Снова жмем на газ!

Если можно что-нибудь выиграть, то я не заставлю себя ждать

Красные всегда готовы к состязаниям. Они ценят легкий дух антагонизма, который присутствует в состязании. Они хотят победить даже в таких псевдосостязаниях, как, например, поиск наилучшего места для парковки.

> *Красные могут устроить даже состязание по пятиборью в ночь на Мидсоммар[5], несмотря на то что обычно в этот праздник все только знакомятся друг с другом и никто ни с кем не соревнуется. А для красного состязаться очень органично, потому что он всегда видит себя в роли победителя.*

Приведу пример. Я работал когда-то в компании, вице-президентом которой был красный. Энергичный, эффективный и крайне динамичный, на любых встречах и летучках он очень быстро решал все вопросы. Но жажда побеждать не давала ему покоя. В юности он увлекался хоккеем на траве, а в этой компании традиционно проводили весенний турнир по хоккею на траве. Эта игра была очень популярной еще до того, как он начал работать в компании.

Он, конечно же, не стал уклоняться и решил принять участие. До него ни один вице-президент не участвовал, но проблема заключалась не в этом. А проблема заключалась в том, что он становился как одержимый, как только у него в руках оказывалась клюшка. Одержимый дикой неукротимой жаждой победы, он сбивал с ног всех, кто возникал на его пути.

Только когда миновало несколько лет, кто-то набрался мужества и осмелился рассказать ему, что он действовал чересчур жестко и что так не годится. Вице-президент ничего не понял. Он просто принял приглашение поучаствовать в хоккейном турнире. В турнирах всегда заложен момент состязания и все состязаются, чтобы выиграть. Естественно.

> *Красный состязается, сидя за рулем, играя на хоккейном поле, занимаясь бизнесом. В жизни и в работе нет таких областей, в которых нет места для конкуренции.*

Он мог бы бросить вызов даже в такой неконкурентной сфере, как чтение книг – кто первый, кто быстрее. Обычно мы читаем, чтобы расслабиться, а он и это занятие превращает в состязание. Сто страниц в час – с таким вызовом вполне можно справиться.

В конце концов выяснилось, что даже его жена запретила ему играть в игру «Memory» с их детьми, которым было пять и шесть лет. Потому что память у них была гораздо лучше, чем у него, и дети, как правило, выигрывали. А он своими негативными реакциями мог их не на шутку напугать.

Прежде чем вы решите, что он – довольно-таки непривлекательная личность, постарайтесь вникнуть в его интенции. У него довольно жесткий и ориентированный на конкуренцию тип поведения, и многих беспокоит, что он стремится доминировать и подавлять других. Но это мнение ошибочно. Нет, у него не было и нет подобных намерений. Просто он нацелен на победу.

Это – один из самых серьезных вызовов для красных. Чаще всего окружающие очень раздражаются, потому что они сильные и волевые личности.

Я обязательно расскажу вам, как обращаться с красными, хотя уже сейчас мог бы признаться, что в этом нет ничего сложного.

---

[5] Шведский праздник *Midsommar,* или день летнего солнцестояния, с давних времен праздновался как самый длинный день в году. Обычно выпадает на предпоследнюю субботу июня. – *(Прим. пер.)*

Время – деньги

Красные всегда спешат. Точка. Шагайте вперед

Для красных быстро – значит хорошо. Скорость для них – синоним качества. Если вы находитесь на конференции или собрании и вдруг обнаруживаете, что один из участников занимается чем-то совершенно посторонним, имейте в виду – это красный, который потерял интерес к происходящему. Если вы начнете с ним общаться, то обнаружите, что его мысли витают где-то совершенно в другом месте. Происходящее вокруг его совершенно не волнует. Потому что красный мыслит очень оперативно и успевает намного больше и быстрее, чем все остальные.

Больше всего красных раздражает замедленный темп. Если встреча или обсуждение затягиваются, красному ничего не стоит прервать и спросить, действительно ли необходимо продолжать эту тягомотину. Мы ведь проговорили уже целых двадцать минут. Боже мой, речь идет всего лишь об инвестициях в несколько миллионов. Да сколько же можно это обсуждать?

И ведь если подумать, они и в самом деле часто бывают правы. Когда другим в группе трудно на что-либо решиться, то красные, как правило, готовы принять любое решение, лишь бы двигаться дальше. Если в команде есть красный, то будьте уверены: ни одно решение не будет отложено в долгий ящик. В конце концов, всегда лучше что-то делать, чем бездействовать. Разве не так?

Достоинства красных очевидны. Они никогда не тратят время на вещи и дела, которые будут препятствовать им продвинуться вперед.

> *Если задача теряет свои реальные очертания или занимает слишком много времени, красный обязательно проследит, чтобы не сбавлять скорость – независимо от того, чем он занимается: конкретным проектом, абстрактной задачей или, например, строительством дома.*

Примерно пятнадцать лет назад я поступил на работу в небольшую консалтинговую фирму с десятком сотрудников. Это была вполне компактная команда, наделенная предпринимательским азартом и нацеленная на бизнес-проекты. Одна из причин ее успеха заключалась в личности шефа – он был красный.

Бьёрн очень дорожил временем. На заседания он тратил ровно столько времени, сколько необходимо. И ни секундой больше.

Не успев еще проработать вторую или третью неделю на новом месте, я застрял в пробке. Зазвонил мой сотовый телефон, я взглянул на дисплей и увидел, что это Бьёрн. Я ответил – именно так, как того требовали правила, с которыми меня ознакомили на фирме.

Сказал «Добрый день!», представился сам и назвал компанию.

Он нетерпеливо прервал меня и задал мне всего-навсего один вопрос.

– Ты меня искал?

– Нет, – ответил я.

И сделал глубокий вдох, чтобы сказать еще что-нибудь.

Но я не успел.

– Хорошо, – сказал он.

И закончил разговор.

Восемь секунд.

Не слишком любезно, правда? Кстати, тогда мы вообще почти не знали друг друга. Должен признаться, к тому времени этот эпизод немного выбил меня из колеи. Не прошло и трех

недель, как я начал работать в новой компании, и вдруг мне звонит сам шеф и голос его звучит не слишком дружелюбно.

Когда мы познакомились друг с другом и я узнал, что Бьёрн – красный, я спросил его, почему он был так сердит тогда. Очевидно, он не помнил, что сказал. И просто ответил, что, вероятно, он только хотел выяснить, не искал ли я его. Услышав мой ответ: «нет, я тебя не искал», он просто закончил разговор. О чем еще было говорить? Тратить время на вежливые фразы или на долгие церемонии – не в его стиле.

Работоспособность Бьёрна просто поражала всех окружающих. За обычный рабочий день он успевал значительно больше, чем все остальные. Он по-прежнему сохранил способность рационально использовать свое время. У него не бывает никаких простоев, даже пятиминутных – он никогда не перестает писать письма, беседовать по телефону или просматривать документы. Если взглянуть со стороны, то можно подумать – все это просто показуха и бравада. Но красные и в самом деле ненавидят бездеятельность. Согласно их философии, все время должно что-то случаться. Плюс ощущение постоянного цейтнота, и вот уже портрет красного почти готов.

The sky is the limit[6] – так ли это на самом деле?

Для красного реальный план продаж – просто пустая бумажка. Если мы будем придерживаться реального плана, значит, мы не прилагаем достаточных усилий. Уровень амбиций, как правило, не имеет границ, потому что красные предпочитают сложные задачи. Для красных это типично – они не боятся разруливать тупиковые ситуации и проблемы.

Когда красные стремятся достичь своей цели, происходит много разных вещей. Начнем с того, что им важно знать, к примеру, каким образом осуществить определенную задачу и как обеспечить благоприятные условия. Если все девятнадцать параметров действительно совпадут, то будет достигнут феноменальный результат. Все, что ниже этого уровня, не представляет никакого интереса, потому что достичь нужно именно самого верха, самой вершины. Более того, если кому-либо другому удалось достичь невозможного, то красный воспринимает это как должное.

> *Нет ничего невозможного – просто для того, чтобы достичь невозможного, понадобится больше времени. Этот девиз, вероятно, придумали красные.*

Конечно, речь идет о конкретной цели, которую обязательно следует достичь. Это относится не только к тому, например, чтобы добиться рекордных показателей продаж. Если красный не любит заниматься продажами, то он просто проигнорирует план продаж. Поскольку он предпочитает сам принимать все решения, то, вероятно, он и не сможет притвориться, что ему нравится то, к чему у него не лежит душа.

Красные, в отличие от других цветов, самые высокие требования предъявляют к себе. И они всегда готовы выкладываться на полную катушку. Я бы не рискнул утверждать, что красные работают усерднее всех остальных. Но осмелюсь сказать, что красный любого может вызвать на реальные состязания.

Амбиции красного не следует путать с жаждой власти.

Красным ничего не сто́ит завоевать позиции во власти, про их бесстрашие всем хорошо известно. Их не пугают выражения типа: на вершине дуют холодные ветры, и там одиноко. Им это безразлично. Но власть не самоцель. Тем не менее власть легко дается тем, кто любит принимать решения сам и не рассчитывает на других.

Красный на самом деле может быть и весьма неамбициозным. У него, конечно, сильное эго, но он не так дорожит статусом и престижем, как другие цвета. Красные часто равнодушны к тому, что ценят другие. Как правило, они стараются не ради других, а ради самих себя.

---

[6] Не существует предела; беспредельно, неограниченно (о тратах, успехе, потреблении и т. п., англ.). – *(Прим. перевод.)*

Послушайте меня, дело вот в чем…

Красный выкладывается полностью. Если он что-то задумает и захочет, чтобы мы, все остальные, согласились с ним и перешли на его сторону, он ни перед чем не остановится.

Однажды я оказался на встрече, где собралось большое количество людей, которые толком не знали друг друга. Консультанты разных уровней решили организовать конференцию – чтобы обсудить аспекты возможного будущего сотрудничества. Это было в разгар рецессии, и все мы рассчитывали на позитивные результаты этой встречи. В ожидании доклада председателя мы обсуждали самые разные темы.

За одним из столов сидела топ-менеджер Элизабет, солидная и авторитетная дама. Она уверенно заявила, что некая компания X, по ее оценкам, заработала около шести сотен миллионов за неделю, несмотря на конъюнктурный спад. Пятнадцать консультантов, все вполне образованные и продвинутые, дружно кивали. Представьте себе – шестьсот миллионов! В течение недели!

Пока Элизабет листала текст на тему, как участие консультантов поможет преодолеть кризис, я немного призадумался о цифрах. Я ничего не сказал, поскольку понятия не имел, откуда возникли эти цифры.

Все это вполне могло быть правдой, но могло оказаться и гиперболой. Честно говоря, я не знал. В ожидании доклада я начал подсчитывать, сколько это набегает в год – если в неделю зарабатывать по шестьсот миллионов. Но мне не хватило бумаги.

Конец ознакомительного фрагмента.